

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kota Malang

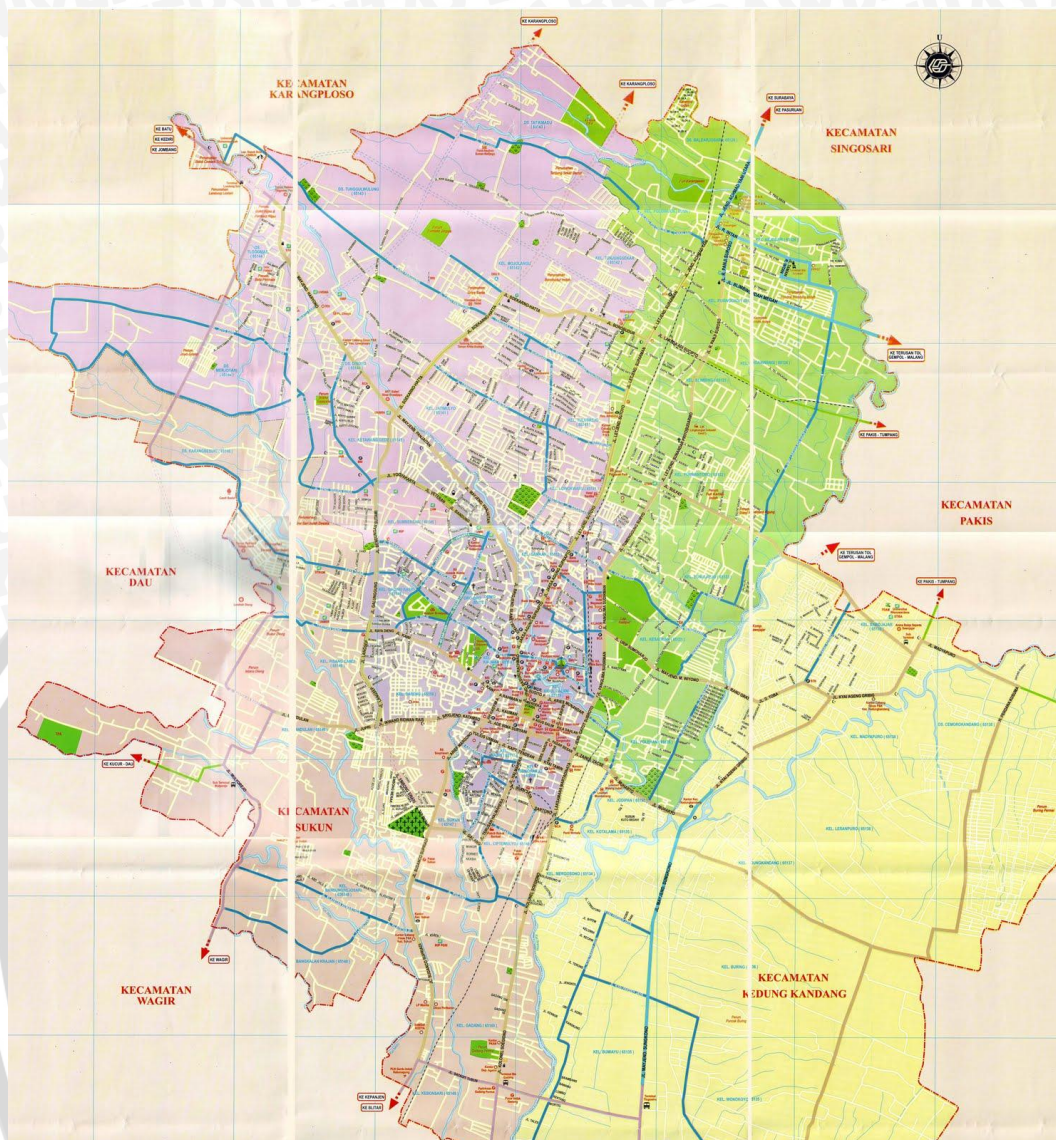
1. Geografis Kota Malang

Letak suatu wilayah secara relatif terhadap wilayah yang lain akan sangat mempengaruhi tingkat kemajuan wilayah tersebut. Gambaran umum mengenai posisi suatu wilayah di muka bumi menjadi bahan dasar untuk perencanaan pengembangan wilayah tersebut di masa mendatang.¹

Sebagaimana diketahui letak Kota Malang pada ketinggian antara 440-667 meter di atas permukaan air laut, merupakan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Luas wilayahnya sebesar 11.006 ha atau 110,06 km². Letaknya yang berada ditengah-tengah wilayah Kabupaten Malang secara astronomis terletak 112,06°-112,07° Bujur Timur dan 7,06°-8,02° Lintang Selatan. Kota Malang sebagai salah satu kota besar di Provinsi Jawa Timur secara geografis dikelilingi beberapa gunung yakni Gunung Semeru disebelah timur, Gunung Arjuno disebelah utara, Gunung Panderman dan Gunung Kawi disebelah barat, dan Gunung Kelud di sebelah selatan, dengan batas wilayah sebagai berikut²:

¹Profil Topografi Kota Malang, Malang, Pemerintah Kota Malang, 2015, hlm 12

² Ibid., hlm 12-13



Sumber: Data Sekunder, diolah, 2014

- a. Sebelah Utara: Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso
Kabupaten Malang
- b. Sebelah timur: Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang
Kabupaten Malang
- c. Sebelah Selatan: Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji terletak
di Kabupaten Malang

- d. Sebelah Barat; kecamatan Wagir dan kecamatan Dau terletak di Kabupaten Malang.³

2. Kependudukan

Kota Malang memiliki luas 110.06 Km². Jumlah penduduk Kota Malang sampai 31 Desember 2014 sebanyak 865.306 jiwa dengan perbandingan jumlah laki-laki sebanyak 432.308 jiwa dan jumlah perempuan mencapai 432.998 jiwa. jumlah kepala keluarga (KK) mencapai 260.269 KK. Sebaran penduduk terbanyak ada di Kecamatan Kedung Kandang mencapai 199.509 jiwa dengan 58.493 KK. Diikuti Kecamatan Sukun sebanyak 198.394 jiwa dengan 59.252 KK, Kecamatan Blimbing 191.677 jiwa dengan 58.176 KK Kecamatan Lowokwaru sebanyak 166.694 jiwa dengan 50.414 KK, dan paling sedikit ada di kecamatan Klojen sebanyak 109.032 jiwa dengan 33.934 KK.⁴

3. Visi dan Misi Kota Malang

- a. Visi adalah sebuah rumusan yang bersifat umum, visi yang telah tercantum dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kota Malang harus memiliki target yang akan dicapai pada tahun 2018. Untuk perumusan visi, misi, dan program dalam kegiatan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) kota Malang ini berkisar pada tahun 2013-2018, bukan hanya visi, misi,

³ Ibid., hlm 13-14

⁴ Ibid., hlm 15

dan program kepala daerah saja, tetapi telah dilakukan beberapa penyesuaian dari semua yang dimaksudkan⁵:

1) Menjadikan kota Malang sebagai kota Bermartabat

Istilah martabat disini adalah istilah yang menunjuk pada utama dari diri kemanusiaan, yang maknanya adalah kemuliaan. Sehingga, dengan adanya visi tersebut diharapkan mampu mewujudkan kondisi kemuliaan Kota Malang dan untuk seluruh masyarakatnya. Maksud dari kondisi kemuliaan diterjemahkan langsung dari konsep Islam mengenai *baladun thoyyiban wa robbun ghofur* (negeri yang makmur yang diridhoi oleh Allah SWT).

Visi bermartabat yang telah dilakukan atau berlangsung pada tahun 2013-2018 digunakan untuk mewujudkan pembangunan yang telah diharapkan selama ini, yakni Bersih, Makmur, Adil, Religius, toleran, Terkemuka, Aman, Berbudaya, Asri, dan Terdidik.⁶

b. Menuju arah pembangunan Kota Malang selang waktu 2013-2018

Selain visi yang dijelaskan diatas, tetapi dimana visi akan didampingi dengan misi, yang mana misi adalah segala tindakan yang akan menunjang visi tersebut selama 2013-2018 adalah⁷:

1) Kota Malang sebisa mungkin menciptakan masyarakat yang diharapkan dengan hidup makmur, berbudaya dan terdidik berdasarkan nilai-nilai spritual yang agamis, toleran dan setara.

Harapan tersebut merupakan bagian dari visi yang akan dicapai melalui sikap berbudaya, religius-toleran, terdidik dan

⁵ Ibid., hlm 57

⁶ Ibid., hlm 58

⁷ Ibid., hlm 58-61

aman. Karena pembangunan tersebut akan diarahkan untuk mengantarkan masyarakat kota Malang menuju kesejahteraan yang terdistribusi secara merata.

- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang adil, terukur dan akuntabel

Pemerintah dalam menjalankan pelayanan publik harus mnegedepankan konsep adil sebaagai landasannya yaitu landasan etik dalam melakukan layanan kepada masyarakat. Landasan etik ini dapat diharapkan dapat mampu menerapkan sikap berbudaya, bersih dan adil, karena pelayanan umum dan pelayanan unggulan menjadi perhatian dalam misi kali ni oleh pemerintah. Untuk itu pemerintah diharapkan mampu menggerakkan pelayanan yang maksimal dan secara profesional di bidang infrastruktur dan kesehatan.

- 3) Mengembangkan potensi daerah yang berwawasan lingkungan yang berkesinambungan, adil, dan ekonomis

Misi satu ini dapat diharapkan bisa menerapkan sesuatu yang menghasilkan daerah tersebut berpotensi yang meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan untuk pemerataan hasilnya dengan menerapkan yang dapat dimulai dengan terkemuka, makmur, adil, dan terdidik. Dengan adanya hal tersebut akan menumbuhkan potnsi di setiap daerah Kota Malang yang meningkatkan kemakmuran masyarakat dan dengan meningkatnya kemakmuran

maka akan berkembang lapangan pekerjaan baru dan investasi-investasi bisnis distimulasi untuk meningkatkan ekonomi di daerahtersebut.

B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang

1. Letak BKD Kota Malang

Badan Kepegawaian Daerah terletak Di Jalan Tugu No. 01 Malang, yang posisinya berada di wilayah Pemerintah Kota Malang , No.Telp (0341-328829).⁸

2. Visi dan misi:

a. Visi adalah sesuatu yang ingin dicapai, berikut ini akan di bahas mengenai visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah:

Pertama, mengharapkan dapat menjadikan aparatur pemerintahan yang berkualitas dan profesional guna mendukung pelayanan publik yang prima.

Yang dimaksud dari visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah bahwa setiap aparatur pemerintah merupakan PNS yang bekerja di wilayah lingkungan pemerintah Kota Malang, dasarkan dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman dan berpegang teguh berdsarkan kode etik profei. Kode etik profesi mengandaikan adanya kualitas dan kuantitas kerja yang efisien, efektif dan ekonomis dengan sensibilitas tinggi (*high sensibility*) terhadap kepentingan

⁸<http://malangkota.go.id/pemerintahan/eksekutif/>, diakses pada tanggal 2 November 2015

kesejahteraan masyarakat (*public welfare interest*) dan masalah kepublikan (*public affairs*) serta tanggung jawab (*responsibility*), akuntabilitas (*accountability*) sehingga Pegawai Negeri sipil memiliki *self control* sebagai modal sosial (*social capital*) bagi dirinya melaksanakan fungsinya di Pemerintahan. Selanjutnya yang dimaksud dengan visi ini yang dimaksud dengan profesional yang memiliki arti atau makna bahwa sebuah tugas atau pekerjaan yang dikerakan berdasarkan komitmen dan sesuai dengan keahlian maka akan menghasilkan kerja yang mencapai tujuan dan harapan. Selanjutnya yang terakhir maksud visi ini tentang pelayanan publik bahwa pelayanan dasar yang memberikan pelayanan lain yang maksud untuk kepentingan masyarakat itu.

- b. Dimana ada visi pasti akan ada misi yang menjalankan dari visi tersebut, ada beberapa misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah yang pertama untuk terwujudnya administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel, kedua visi yang mampu meningkatkan kualitas SDM nya, dan yang terakhir misi ini diharapkan dapat meningkatkan visi agar dapat meningkatkan pengelolaan kepegawaian.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 61 Tahun

2012 tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.⁹

a. Tugas pokok BKD adalah melakukan kegiatan penyusunan dan menjalankansuatu kebijakan yang menjadi urusan pemerintahan daerah kepegawaian.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi yaitu bahwa menjalankan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, melakukan Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang kepegawaian, Pelaksanaan administrasi mutasi pegawai, Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai, pelaksanaan pelatihan dan pendidikan PNS, menyiapkan berapa besar gaji yang didapat pegawai dan tunjangannya, menyusun sistem informasi kepegawaian, Pelaksanaan kegiatan keagamaan dalam rangka pembinaan mental pegawai, menyusun bahan kebijakan kesejahteraan pegawai, menyusun bahan pensiunan dan pemberhentian, Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya, melaksanakan yang sesuai berdasarkan dengan SPM, menyusun dan melksanakan sesuai dengan SPP dan SOP, Pelaksanaan IKM.¹⁰

⁹ Loc. cit

¹⁰<http://malangkota.go.id/>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2015

4. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

- a. Badan Kepegawaian selain memiliki visi dan misi, juga memiliki tujuan dan sasaran, yang merupakan tujuannya adalah agar terwujudnya pelayanan di bidang administrasi kepegawaian yang baik dalam sifat transparan dan akuntabel serta rangka mendukung pelayanan publik yang berkualitas, mewujudkan SDA atau yang kepanjangannya Sumber Daya Aparatur yang berdikap kompeten dan profesional, melakukan kegiatan dengan cara penataan dan pembinaan pegawai melalui sikap proporsional profesional dengan menggunakan sistem manajemen kepegawaian.
- b. Setelah menjelaskan tentang berbagai macam tujuannya, maka sasaran yang ingin di capai adalah:
 - 1) Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dalam rangka mendukung pelayanan publik yang akuntabel, transparan dan berkualitas.
 - 2) Meningkatnya kualitas dan kuantitas SDA yang profesional untuk menunjang tugas pokok dan fungsi perangkat daerah
 - 3) Meningkatnya pembinaan dan penataan pegawai.

5. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Segala struktur mengenai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah dijelaskan di Peraturan Walikota Malang Nomor 61 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Badan

Kepegawaian Daerah, dengan segala tugas dan fungsinya yang lengkap yang mana tugas dan fungsinya sebagai berikut¹¹:

a. Kepala Badan memiliki tugas sebagai kepala daerah untuk melaksanakan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi, tugas tersebut merupakan bagian dari tugas dengan cara melakukan pengkoordinasian dan pengendalian internal bersama unit kerja dibawahannya dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah diatur.

b. Sekretariat, yang terdiri dari tiga subbagian, yang pertama subbagian penyusunan program mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan, evaluasi, penyusunan program dan pelaporan dan memiliki beberapa fungsi yaitu penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja, penyusunan Rencana Kerja Anggaran, penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksana Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksana Anggaran, penyusunan Penetapan Kinerja, penyusunan laporan dan dokumentasi pelaksanaan program dan kegiatan, penyusunan laporan penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Maksimal.

Yang kedua, bagian subbagian keuangan yang menjalankan tugas untuk menjalankan tugas pokok pengelolaan anggaran dan administrasi keuangan dan fungsi pelaksanaan DPA dan DPPA, pelaksanaan penatausahaan keuangan, melakukan kegiatan penyusunan dan penyampaian laporan keuangan semesteran dilakukan tiap akhir tahun, melakukan kegiatan penyusunan administrasi dan

¹¹ Peraturan Walikota Malang Nomor 61 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah

melakukan pelaksanaan pembayaran gaji pegawai, pelaksanaan berdasarkan Sistem Pengendalian Intern.

Ketiga, di bagian subbagian umum memiliki tugas di dalam bidang urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan keputakaan serta kearsipan, dan memiliki fungsi pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran, pelaksanaan administrasi kepegawaian, pelaksanaan urusan rumah tangga, pelaksanaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian, pelaksanaan Sistem Penendalian Intern, penevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

- c. Bidang Mutasi, terdiri dari dua yaitu subbagian kepangkatan dan subbidang jabatan, yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi, yaitu Subbidang Kepangkatan menjalankan tugas yang meliputi dalam kegiatan pengelolaan mutasi kepangkatan pegawai dan fungsi mempersiapkan hal-hal dari bahan perumusan hingga pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengelolaan mutasi kepangkatan, Mempersiapkan penyiapan dari bahan penyusunan perencanaan serta pelaksanaan program di bidang pengelolaan mutasi kepangkatan kepegawaian, penyiapan pemrosesan kenaikan, penundaan dan penurunan pangkat serta kenaikan dan penundaan gaji berkala pegawai.

Selanjutnya untuk subbidang jabatan memiliki tugas melaksanakan bidang dan promosi pegawai, pengelolaan mutasi jabatan, penempatan, ada beberapa fungsi yaitu penyiapan bahan perumusan

dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengelolaan mutasi jabatan dan penempatan serta promosi pegawai, serta penempatan pegawai dilakukan pertimbangan dengan pengumpulan dan pengolahan data, penyiapan pemrosesan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil, penyiapan data sebagai pertimbangan promosi pegawai.

- d. Bidang Formasi dan Informasi, terdiri dari dua yaitu Subbidang Formasi dan pengadaan pegawai dan Subbidang Informasi Kepegawaian. Untuk tugas pokok Subbidang Formasi dan pengadaan pegawai melakukan penyusunan formasi dan pengadaan pegawai, dan fungsi: melakukan kegiatan penyiapan bahan perumusan hingga pelaksanaan kebijakan teknis bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai, melakukan penyiapan bahan penyusunan perencanaan hingga pelaksanaan program di bidang Formasi dan pengadaan Pegawai, menyelenggarakan kegiatan analisis kebutuhan pegawai, penyiapan pelaksanaan rekrutmen pegawai, penyelesaian pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.¹² Sedangkan untuk tugas Subbidang Informasi Kepegawaian adalah melaksanakan pelaksanaan pengelolaan dokumentasi dan informasi kepegawaian, dan fungsi yaitu melakukan kegiatan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang informasi Kepegawaian, melakukan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pengelolaan dokumentasi dan informasi kepegawaian,

¹²<http://malangkota.go.id/>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2015

penyusunan laporan keadaan pegawai secara periodik (bulanan);, pelaksanaan DPA dan DPPA, pelaksana Standar Pelayanan Publik dan Standar Operasional dan Prosedur, pelaksanaan SPI, dan pelaksanaan SPM.

e. Bidang Kesejahteraan dan pembinaan Disiplin Pegawai, terdiri dari:

1) Subbidang Kesejahteraan Pegawai

tugas pokok pengelolaan dan pemrosesan kesejahteraan pegawai serta mempunyai fungsi:

- a) kebijakan teknis bidang kesejahteraan Pegawai dilakukan perumusannya;
- b) di bidang Kesejahteraan Pegawai terdapat penyiapan bahan penyusunan perencanaan;
- c) pelaksanaan pengelolaan dan pemrosesan kesejahteraan pegawai termasuk perubahan pemberian tunjangan keluarga;
- d) pelaksanaan pengelolaan administrasi pemberian penghargaan pegawai antara lain Satyalancana Karya Sastya;
- e) pelaksanaan pengelolaan dan pemrosesan administrasi identitas Pegawai yang meliputi Kartu Pegawai, Kartu Istri atau suami, Tabungan Asuransi Pegawai Negeri Sipil dan Asuransi Kesehatan, pelaksanaan pemrosesan cuti pegawai;
- f) pelaksanaan pengumpulan Laporan Pajak-Pajak Pribadi;
- g) pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern;
- h) Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal.

2) Subbidang Pembinaan Disiplin Pegawai memiliki tugas pokok sebagai berikut yaitu pembinaan dan konseling bagi pegawai yang mempunyai masalah dan melakukan tindak *indisipliner*, serta terdapat fungsi adalah melakukan penyusunan, dan pelaksanaan program terkait pembinaan disiplin pegawai, dan selanjutnya untuk kegiatan pengumpulan beberapa data dalam rangka pelaksanaan dan kegiatan pembinaan dan konseling bagi pegawai yang mempunyai masalah dan melakukan tindak *indisipliner*, pelaksanaan pengelolaan dan evaluasi data presensi pegawai, pelaksanaan presensi apel pagi di lingkungan Sekretariat Daerah, pelaksanaan bimbingan dan konseling pegawai bermasalah, pelaksanaan koordinasi dan klarifikasi permasalahan pegawai dengan SKPD, pelanggaran disiplin pegawai dilakukan pengelolaan data dan tindak lanjut, pemrosesan penyelesaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, pelaksanaan analisa dan pertimbangan penundaan atau penurunan pangkat, pelaksanaan SPI, menggunakan sistem SPM.

f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari Subbidang Teknis dan Fungsional dan Subbidang kepemimpinan. Yang mana tugas pokok Subbidang Teknis dan Fungsional berupa perencanaan untuk terlaksananya pendidikan dan pelatihan secara teknis dan fungsional. Untuk fungsinya melakukan kegiatan penyusunan, perencanaan, perumusan dan pelaksanaan program bidang terkait penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara teknis dan fungsional, pengumpulan

dan pengolahan data kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, Penyelenggaraan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat, pelaksanaanSPI, Pelaksanaan SPM.

Selanjutnya untuk tugas dan fungsi bagoian Subbidang kepemimpinan meliputi perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menjadi seorang berjiwa kepemimpinan dan memiliki fungsi hampir sama dengan fungsi dari Subbidang Teknis dan Fungsional.

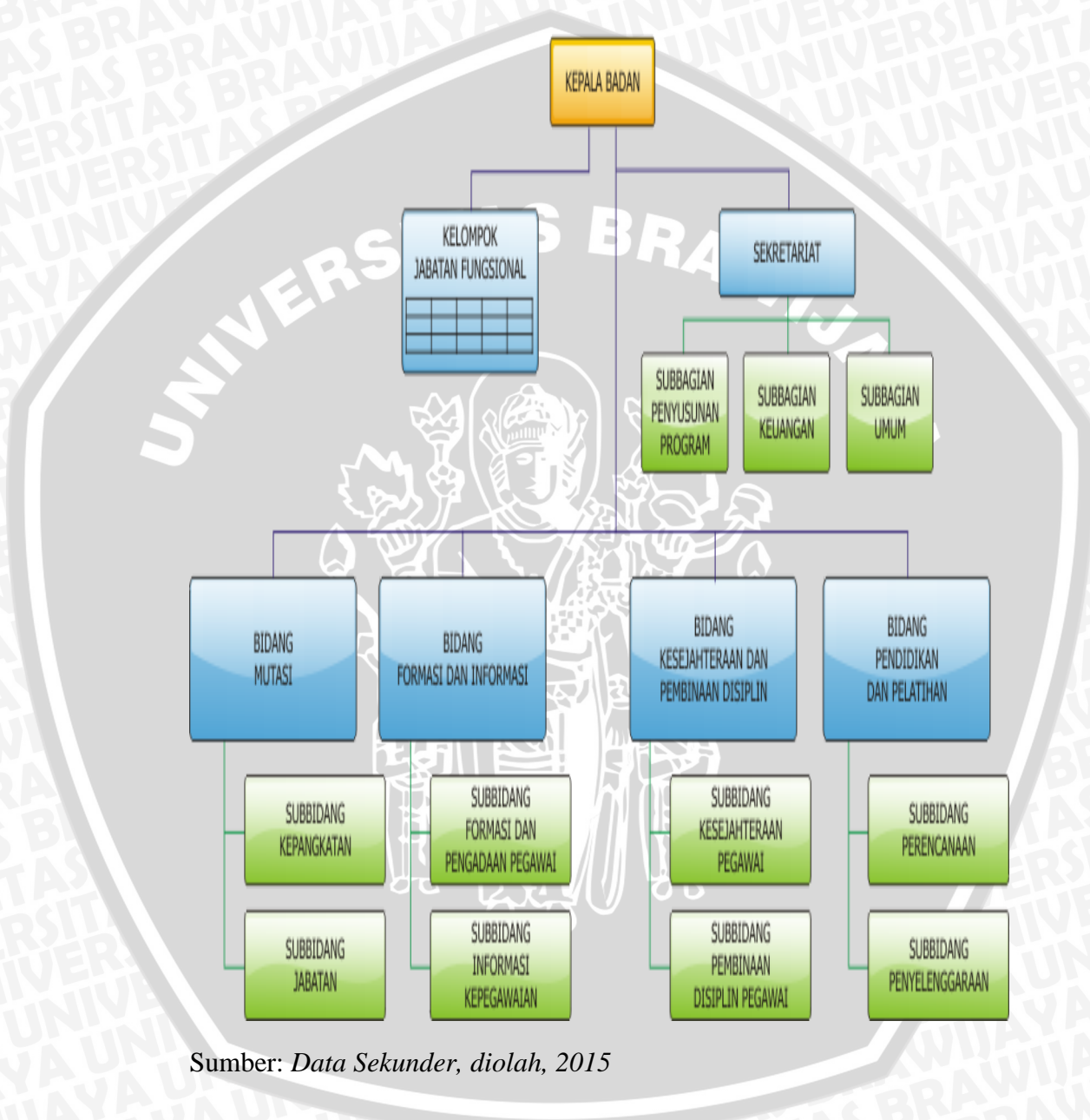
g. Kelompok Jabatan Fungsional

Memiliki tugas pokok melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



BAGAN 4.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



Sumber: *Data Sekunder, diolah, 2015*

6. Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan Eselon II/b, membawahi seorang sekretaris eselon III/a dan 4 (empat) orang Kepala Bidang dengan Eselon III/b, 3 (tiga) Kepala Sub Bagian dan 8 (delapan) Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a.

Jumlah karyawan atau karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sampai dengan akhir Desember 2014 sebanyak 50 orang yang terdiri dari 17 orang pejabat struktural dengan komposisi: Golongan IV sebanyak 3 orang dan Golongan III 14 orang dan 33 orang staff dengan komposisi: Golongan III sebanyak 17 orang, golongan II sebanyak 15 orang yang melayani +9554 orang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Malang.

Tabel 4.1.

Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Golongan Ruang dan Tingkat Pendidikan formal

No	Gol. Ruang	Tingkat Pendidikan Formal (orang)								Jumlah
		S2	S1	S3	D2	D1	SLTA	SLTP	SD	
1	IV/c	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2	IV/b	1	-	-	-	-	-	-	-	1
3	IVa	1	-	-	-	-	-	-	-	1
4	III/d	3	4	1	-	-	-	-	-	8
5	III/c	1	3	-	-	-	-	-	-	4

6	III/b	-	7	-	-	-	2	-	-	9
7	III/a	-	5	-	-	-	1	-	-	6
8	II/d	-	-	2	-	-	2	-	-	4
9	II/c	-	-	7	-	-	2	-	-	9
10	II/b	-	-	-	-	-	1	-	-	1
11	II/a	-	-	-	-	-	2	1	1	4
12	I/d	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	I/c	-	-	-	-	-	-	1	-	1
14	I/b	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	I/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		6	20	11	-	-	10	2	1	50

Sumber: *Data Primer, diolah, 2015*

C. Pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat

Untuk membahas pelaksanaan dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat dalam hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dasar atau landasan Hukum

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai pada Pasal 1 ayat (1) mengemukakan pengertian tentang disiplin pegawai bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki kesanggupan untuk mentaati segala aturan yang berisikan kewajiban dan menjauhi larangan seorang pegawai yang telah ditentukan di dalam

peraturan perundang-undangan dan apabila tidak ditaati maka PNS tersebut akan dijatuhi hukuman¹³

Dasar hukum dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin yang melanggar disiplin berat mengacu atau berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, dan seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan itu dipatuhi dan tidak dilanggar adalah pejabat yang berwenang yang ditugaskan untuk memeriksa, mempertimbangkan dan menghukum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.¹⁴

Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut tidak hanya mengatur penjatuhan hukuman disiplin berat tetapi juga penjatuhan hukuman disiplin ringan dan sedang. Tetapi pembahasan ini akan membahas tentang penjatuhan hukuman disiplin berat. Dalam Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain juga memuat kewajiban, larangan, dan penjatuhan hukuman yang dijelaskan diatas yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Dengan harapan agar dijadikan sebagai pedoman bagi pejabat yang memiliki kewenangan menghukum dan dapat memberikan kepastian dalam melakukan penjatuhkan hukuman disiplin. Dan untuk batasan kewenangan menghukum yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang juga telah diatur secara tegas di dalam Peraturan Pemerintah ini yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

¹³ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai

¹⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

2. Jenis pelanggaran disiplin berat yang dilakukan Pegawai Negeri

Sipil

Sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa¹⁵:

Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

Pasal 3 dan Pasal 4 berisi tentang kewajiban yang harus dilaksanakan dan larangan yang tidak boleh dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya, namun dikenakan hukuman disiplin berat ketika seorang Pegawai Negeri telah melanggar salah satu pada Pasal 3 dan Pasal 4 tentang kewajiban dan larangan yang untuk disiplin berat diatur di Pasal 10 dan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang maksud dari Pasal tersebut adalah ada beberapa angka yang tidak tertuang di dalam disiplin berat, terdapat beberapa perbedaan, didalam Pasal ini tidak menyebutkan tentang mengucapkan sumpah atau janji, lalu batas waktu yang diberikan untuk tidak masuk kerja yang batas maksimumnya berbeda, penjatuhan hukuman disiplin berat dengan disiplin lain juga berbeda, tetapi untuk kewajiban lebih sedikit dibanding dengan disiplin yang lain. Sedangkan untuk pelanggaran yang sifatnya larangan untuk disiplin berat jauh lebih banyak dibanding dengan disiplin lain yang dijelaskan di Pasal 13 di Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai, seperti meyalahgunakan wewenang, tindakan lain yang menyimpang seperti menjadi perantara yang tidak baik karena dengan

¹⁵ Loc. cit

tujuan mendapatkan keuntungan pribadi atau keuntungan dari orang lain dengan secara sengaja menggunakan kewenangan orang lain, tidak diperbolehkannya pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain atau lembaga atau untuk OI atau organisasi Internasional, lalu para pegawai bekerja pada perusahaan asing, menjadi konsultan di bidang asing, atau berada di lembaga swadaya masyarakat asing, tindakan meganggap barang tersebut miliknya atau memperjualkan, lalu menggadaikan barang tersebut, serta menyewakannya, atau dengan sengaja meminjamkan barang yang bersifat bergerak dan tidak bergerak, surat berharga atau dokumen yang statusnya dalah milik negara yang akibatnya dari pelanggaran tersebut berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara, dan masih banyak lain yang tertuang di dalam Pasal 13 tersebut.¹⁶

Berbagai macam kasus yang dilakukan hingga menyebabkan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan, dari berbagai penjelasan Pasal diatas mengenai larangan dan kewajiban dapat dikaitkan terhadap kasus-kasus berikut ini¹⁷:

- a. Seorang Pegawai Negri Sipil yang melakukan tindakan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas hingga mencapai batas waktu yang telah ditentukan sampai melebihi 31 hari dan/atau hingga batas waktu 35 hari maka akan dikenakan hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, karena setiap tahunnya akan dikumulatitkan, sebab pelanggaran tersebut juga suatu tindakan yang

¹⁶ Penjelasan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai

¹⁷ Hasil wawancara dengan Staff Analisis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Ika, pada tanggal 12 Oktober 2015

melanggar kewajiban. Karena setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban untuk datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas.

- b. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang berada pada jabatan struktural atau pada jabatan fungsional tertentu dan melakukan pelanggaran dengan melakukan hal yang sama dengan yang telah dimaksud di atas namun hanya saja berbeda waktu yang dilanggarnya, akibatnya penjatuhan hukuman yang berbeda, yaitu PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas atau tidak sah hampir mencapai dengan batasan yang telah ditentukan hingga mencapai batas waktu hampir selama 36 hari dan/atau hampir 40 hari maka dikenakan hukuman dalam rangka pemindahan yang mengakibatkan penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
- c. Pegawai Negeri Sipil memiliki jabatan struktural atau fungsional tertentu tidak masuk kerja tanpa memiliki alasan yang jelas atau tidak sah hampir mencapai batas yang telah ditentukan oleh peraturan selama 41 hari sampai 45 hari dikenakan hukuman pembebasan dari jabatan.
- d. Pegawai Negeri Sipil yang posisinya berada pada jabatan struktural atau fungsional tertentu yang melakukan tindakan pelanggaran tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas dan dia menghabiskan selang waktu beberapa hari yang dikumulatifkan berjumlah 46 hari kerja atau lebih maka untuk akibatnya PNS tersebut akibatnya diberikan penjatuhan hukuman berupa penjatuhan berat yaitu diberhentikan

dengan secara hormat namun tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

- e. serta ada pula yang melakukan tindakan pidana yang mana kasus ini sangat baru di Kota Malang, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pembobolan bank sebesar 3,5 miliar dengan menggunakan 22 nama debitur yang bukan sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan Surat Keputusan yang palsu untuk memudahkan tindakannya. Pegawai Negeri Sipil dikenakan hukuman pebebasan dari jabatan, pemberhentian sementara untuk menunggu hasil dari pengadilan. Tetapi tindakan tersebut apabila terbukti akan dikenakan penjatuhan hukuman pemberhentian tidak dengan hormat. Tindakan ini termasuk tindakan yang melanggar larangan Pegawai Negeri Sipil.

Dari berbagai contoh kasus atau pelanggaran berat yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di kenakan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Sesuai penagaturan di Pasal 7 ayat (4) PP Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai berbunyi bahwa penjatuhan hukuman disiplin berat adalah antaranya berupa hukuman yang mengakibatkan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun lamanya, kedua akibatnya penjatuhan hukuman dalam rangka pemindahan penurunan jabatan setingkat lebih rendah, selanjutnya yang ketiga penjatuhan hukuman pembebasan dari jabatan, ada juga selanjutnya penjatuhan hukuman berupapenjatuhan hukuman yang akibatnyaPNS

diberhentikan dengan hormat namun tidak atas permintaan sendiri dan PNS yang diberhentikan dengan tidak hormat.¹⁸

Berikut sanksi yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.2.
Jenis hukuman disiplin berat terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang Tahun 2011-2014

Jenis Sanksi		Tahun				Total
		2011	2012	2013	2014	
1	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	3	4	4	3	14
2	Penurunan jabatan	3	3	-	4	10
3	Pembebasan dari jabatan	2	-	2	3	7
4	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	2	1	4	1	8
5	Pemberhentian tidak dengan hormat	3	2	2	3	10
JUMLAH		13	10	12	14	49

Sumber: *Data Sekunder, diolah, 2015*

Dari data diatas menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil belum mentaati peraturan disiplin tersebut. Jika dilihat dari tabel di atas bahwa sanksi yang dijatuhkan kepada pelaku pelanggaran disiplin berat Pegawai

¹⁸ Pasal 7 ayat (4) Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil kota Malang berjumlah 49 hukuman, dan sanksi paling banyak dijatuhkan yaitu jenis hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun dengan total 14 (empat sebelas) sedangkan hukuman yang paling sedikit dijatuhkan adalah jenis hukuman Pembebasan dari jabatan dengan jumlah 7 (tujuh) serta penjatuhan hukuman disiplin berat paling sedikit pada tahun 2012 dengan jumlah 10 (sepuluh) hukuman sedangkan penjatuhan hukuman disiplin berat paling banyak pada tahun 2014 dengan jumlah 14 hukuman.

3. Prosedur dan pejabat yang berwenang menghukum

Pelaksanaan hukum itu terkait dengan dua komponen, yaitu: adanya seperangkat peraturan yang memiliki fungsi untuk mengatur perilaku manusia dalam menyelesaikan suatu sengketa yang timbul diantara anggota masyarakat, serta adanya seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar.¹⁹

Apabila Pegawai Negeri Sipil terbukti melanggar maka akan mendapatkan penjatuhan hukuman sesuai dengan tingkat penjatuhannya.

Disiplin berasal dari kata yang sama dengan *discipline* yaitu seseorang yang ingin mengetahui dan patuh kepada seseorang yang memimpin di dalam sebuah kelompok.²⁰

Kedisiplinan sudah menjadi keharusan dijadikan sebuah acuan hidup untuk seorang Pegawai Negeri Sipil. Masih ada masyarakat yang menuntut terhadap pelayanan Pegawai Negeri Sipil yang baik dengan cara menjadi

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, **Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum**, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta, 1993, hlm 81

²⁰ Hurlock Elizabeth B, loc. cit.

aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Karena sikap itulah yang dijadikan sebagai masyarakat pada umumnya sebagai contoh atau panutan dan keteladanan. Maka dari itu Sikap Pegawai Negeri Sipil yang kurang sesuai dengan peraturan untuk lebih diperbaiki.²¹

Unsur-unsur yang mencakup terkait disiplin dalam pembahasan ini menurut aparatur pemerintah adalah harus memiliki sikap ketaatan, jika memiliki ketaatan maka akan tumbuh rasa kesetiaan, lalu apabila memiliki kedua sikap tersebut melakukan segalasesuatu akan didasarkan pada kesungguhan dalam menjalankan tugas dan menyanggupi untuk berkorban. Berarti dengan macam unsur-unsur tersebut kita mesti mengorbankan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.²²

Perintah juga memiliki makna tentang disiplin, tentang seseorang menjalankan segala sesuatu yang didasarkan pada perintah akan mentaatinya, apabila tidak dilaksanakan ada rasa takut akan terkena sanksi atau ancaman penjatuhan hukuman dan timbul juga rasa malu pada dirinya. Hal ini juga akan sebagai alat untuk menjadi tuntutan untuk seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tanggung jawabnya.

Pada wawancara yang telah dilakukan bahwa pelaksanaan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran kasus diatas harus sesuai dengan tata cara yang telah diatur di Peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur di Pasal 23 (dua puluh tiga)

²¹ Ibid

²² Ibid

sampai dengan Pasal 31 (tiga puluh satu) tentang Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin.²³ Bahwa maksud pada Pasal 23 menjelaskan bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan PNS yang telah diduga melakukan pelanggaran disiplin akan dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan suatu pemeriksaan, untuk pemeriksaan selanjutnya adalah pemanggilan, pemanggilan dilakukan selama waktu 7 (tujuh) hari apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah diduga. Selanjutnya apabila dalam pemanggilan pertama pihak yang bersangkutan tidak hadir maka akan dilakukan pemanggilan kedua yang berlangsung selama 7 (tujuh) hari kerja sejak pemanggilan berikutnya, namun apabila dalam pemanggilan kedua yang bersangkutan tetap tidak hadir dalam pemeriksaan, maka pejabat yang berwenang menghukum akan memberikan penjatuhan yang didasarkan pada alat bukti beserta keterangan lain yang ada tanpa perlu pemeriksaan kembali.²⁴

Pada pasal 24 maksud tata cara pemeriksaan penjatuhan disiplin, setiap Pegawai Negeri Sipil sebelum dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya akan diperiksa terlebih dahulu oleh setiap atasan langsung, untuk hasil keputusan penjatuhan hukumannya dilakukan secara tertutup, maksudnya acara tersebut hanya dihadiri oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan hasil dari putusannya dibuat dalam bentuk berita acara

²³ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

²⁴ Ibid., Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

pemeriksaan. Berita acara pemeriksaan yang dimaksud perlu ditanda tangani oleh pejabat yang memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Apabila dalam pemeriksaan tidak bersedia untuk menandatangani berita acara tersebut tetap dijadikan dasar untuk pejabat dalam menjatuhkan hukuman. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman juga mendapat foto kopiannya. Dan yang memiliki kewenangan untuk menghukum adalah atasan langsung yang bersangkutan dan pejabat yang lebih tinggi maka atasan tersebut wajib melaporkan hirarkhi dengan disertai berita acara pemeriksaan.²⁵

Berikutnya, pemeriksaan yang dimaksud pemeriksaan selanjutnya yang diatur di Pasal 25 yaitu untuk Pegawai Negeri Sipil yang pelanggarannya bersifat ringan dan berat maka perlu dibentuk Tim Pemeriksa yang mana tim ini bersifat temporer atau *Ad Hoc*. Tim pemeriksa dibentuk oleh pejabat pembina kepegawiaan atau pejabat lain yang ditunjuk yang mana anggotanya meliputi atasan langsung, unsur kepegawiaan dan atau pejabat lain yang telah ditunjuk.²⁶

Untuk memperlancar pemeriksaan juga dapat dilakukan dengan meminta keterangan dari orang lain yang dapat dilakukan oleh atasan langsung, tim pemeriksa maupun pejabat yang berwenang.

Untuk jenis pelanggaran yang sifatnya berat akan dilakukan penjatuhan hukuman pembebasan dari jabatan terlebih dahulu, dikarenakan untuk mempermudah proses pemeriksaan dan pelaksanaan tugas. Penjatuhan

²⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawiaan Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

²⁶ Ibid., Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawiaan Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

hukuman berupa pembebasan dari jabatan berlaku hingga menunggu keputusan hukumannya tetapi tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan apabila pejabat yang menghukum yaitu atasan langsung mengalami kendala maka dapat diganti dengan pejabat yang lebih tinggi. Menunggu keputusan juga dapat dilakukan oleh pengadilan karena apabila melakukan pelanggaran disiplin berat dan mengakibatkan pemberhentian tidak dengan hormat dan diakibatkan karena tindakan pidana atau perdata maka harus menunggu hasil dari pengadilan.²⁷

Apabila seorang Pegawai melakukan beberapa pelanggaran maka akan dijatuhkan satu hukuman yang terberat saja yang setelah dipertimbangkan dari pelanggaran yang dilakukannya, sedangkan untuk PNS yang pernah melakukan pelanggaran sebelumnya yang sifat dari pelanggaran sama akan dijatuhi hukuman yang terberat dari hukuman yang pernah dilakukannya terakhir ini, tetapi PNS juga dapat dijatuhi hukuman sebesar dua kali atau lebih.

Penetapan penjatuhan hukuman disiplin disampaikan paling lambat selama 14 (empat belas) hari sejak keputusan ditetapkan, diputuskan oleh pejabat berwenang menghukum yang penyampaiannya dengan sifat tertutup, yang maksudnya bahwa penyampaian surat keputusan hanya disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan putusan tersebut, apabila PNS yang bersangkutan tidak

²⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

hadir di acara tersebut maka penyampaian putusan itu akan dikirim kepada yang bersangkutan.

Apabila dalam penjatuhan hukuman disiplin tidak mengalami pengajuan keberatan administratif maka hukuman disiplin berlaku mulai dari 15 hari setelah keputusan hukuman disiplin diterima. Untuk jenis hukuman pemberhentian secara tidak hormat dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil penjatuhannya akan dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian atau Gubernur selaku wakil pemerintah yang telah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.²⁸

Bagi pejabat pembina kepegawaian dapat menetapkan penjatuhan hukuman pelanggaran disiplin berat bagi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan yaitu: (1) golongan fungsional umum pada tingkatan IV/d dan IV/e, (2) golongan tingkat struktur eselon III dan jabatan struktur fungsional ditingkat Madya dan penyelia di lingkungannya, (3) pejabat struktural eselon II, fungsional jenjang muda, Penyelia kebawah, (4) pejabat fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah lingkungannya, Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di lingkungan yang menduduki jabatan struktural eselon II kebawah, (5) fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah, (6) jabatan fungsional tertentu jenjang utama, (7) jabatan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan

²⁸ Hasil wawancara Staff Analisis Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Ika, pada tanggal 12 Oktober 2015

ruang IV/e, dan (8) fungsional golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d.²⁹

Selanjutnya penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten atau Kota dan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten atau Kota yang telah ditempatkan dan telah dipekerjakan atau diperbantukan pada wilayah Kabupaten atau Kota lain dalam satu provinsi yang menduduki jabatan Sekretaris Daerah wilayah Kabupaten atau Kota adalah kewenangan yang dimiliki oleh Gubernur selaku wakil Pemerintah untuk menetapkan penjatuhan hukumannya.³⁰

D. Hambatan dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat

Tidak mudah dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin oleh pejabat berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar. Karena pelaksanaan pemberian penjatuhan hukuman juga perlu sesuai dengan prosedur dan syarat yang telah diatur di Peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana para pihak yang melakukan pelanggaran memang benar-benar melanggar salah satu Pasal 3 dan Pasal 4 tentang kewajiban dan larangan, serta seorang yang mendapatkan hukuman pemecatan harus menunggu hasil dari pejabat yang berwenang mengumumkan hasilnya.³¹

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa menurut Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah

²⁹ Loc. cit

³⁰ Loc. cit

³¹ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

Kota Malang, bahwa hambatan yang dialami dalam pemberian hukuman disiplin selain yang telah dijelaskan diatas, antara lain³²:

1. Hambatan intern:

a. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin kadang tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplinya

b. Pihak-pihak yang terkait:

1) Bagi pejabat yang berwenang

Dalam pemberian penjatuhan hukuman dari hasil wawancara pada beberapa waktu lalu perlu mempertimbangkan ada atau tidaknya itikad baik dari Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. terkadang sikap seperti itu dianggap mengancam antar pihak.

2) Pegawai Negeri Sipil

Kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan

2. Hambatan ektern:

Pelaksanaan pada penjatuhan hukuman disiplin pasti mengalami hambatan, utamanya dari wawancara yang telah dilakukan beberapa waktu lalu, yang dapat disimpulkan penjatuhan hukuman disiplin berat melalui beberapa prosedur yang sudah berlaku sehingga waktu yang digunakan dalam penjatuhan hukumannya memerlukan waktu yang cukup lama dalam

³² Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015

pemberian penjatuhan hukuman yang dilakukan oleh pejabat berwenang menghukum. Karena penjatuhan hukuman bertujuan untuk memberikan efek jera agar tidak dilakukan lagi oleh Pegawai Negeri yang lain. Karena dalam kasus contoh pidana atau perdata akan melibatkan pengadilan dalam penjatuhan hukuman, untuk menunggu hasil apakah benar atau tidak Pegawai Negeri Sipil melakukan hal tersebut.

E. Solusi Terhadap Hambatan Dalam Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Berat

Ada berbagai macam solusi yang dapat dilakukan dalam menangani hambatan atau kendala yang telah disebutkan di atas tersebut, antara lain:

1. Memberikan sanksi atau hukuman secara tegas bilamana seseorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran agar menjadi efek jera dan agar perbuatan tersebut tidak terulang lagi.
2. Memberikan briefing atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya.
3. Diadakannya pembinaan disiplin pegawai setahun diadakan selama 4 kali dalam setahun
4. Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak memiliki itikad baik atau tidak ada itikad baik maka sesegera diberlakukan hukuman yang tegas dengan

tidak menyimpang dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor
53 Tahun 2010 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil.³³



³³ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Bu Hanun, pada tanggal 12 Oktober 2015